

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG

Dhike Annisa Nurfajrin¹, Dian Candra Fatihah²

^{1,2} Administrasi Keuangan, ^{1,2}Politeknik Piksi Ganesha, ^{1,2}Indonesia

E-mail : ¹ dhikeannisa@gmail.com, ² diancandrafatihah@gmail.com

Nomor HP : 089641482445¹, 081321123055²

Abstract

This research aims to evaluate the effect of compensation at Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung performance during the COVID-19 pandemic. The author uses descriptive associative techniques by distributing data from questionnaires collected to employees of Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Primary data from the survey were collected and analyzed using SPSS V.25.0 software. The author uses the basic linear regression analysis method and the Pearson Product Moment Correlation Test to show whether compensation has a beneficial effect on employee performance and builds a strong relationship. The correlation coefficient of 0.908 indicates the level interval of the relationship between the two variables is very strong based on the findings of the Pearson Product Moment Correlation test, then the magnitude of the calculation of the coefficient of determination is 82.5%, and from the results of the T test there is a $T_{count} > T_{table}$ ($11,488 > 1,701$). It can be concluded based on the findings of the hypothesis test that compensation for employee performance has an important impact on Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. The advice given by the author is that the company can increase attention regarding compensation for employees because it greatly affects employee performance such as increasing overtime cost, providing proper facilities and providing better benefits to employees.

Keywords: Compensation, Working, Working Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi di Disnaker Kota Bandung terhadap kinerja pegawai di masa pandemi COVID-19. Penulis menggunakan teknik deskriptif asosiatif dengan menyebarkan data dari kuesioner yang dikumpulkan kepada pegawai Disnaker Kota Bandung. Data primer dari survei dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS V.25.0. Penulis menggunakan metode analisis regresi linier dasar dan Uji Korelasi *Product Moment Pearson* untuk menunjukkan apakah kompensasi memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan dan membangun hubungan yang kuat. Koefisien korelasi sebesar 0,908 menunjukkan interval tingkat hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat berdasarkan temuan uji Korelasi *Moment Produk Pearson*, kemudian besarnya perhitungan koefisien determinasi sebesar 82,5%, dan dari hasil Uji T terdapat nilai $T_{Hitung} > T_{tabel}$ ($11,488 > 1,701$). Dapat disimpulkan berdasarkan temuan uji hipotesis bahwa kompensasi untuk kinerja karyawan memiliki dampak penting di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Saran yang diberikan penulis yaitu agar perusahaan dapat meningkatkan perhatian terkait kompensasi untuk karyawan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti meningkatkan upah lembur,

memberikan fasilitas yang layak dan memberikan tunjangan yang lebih baik kepada karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam bisnis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan paling dibutuhkan karena orang-orang ini akan memainkan peran penting dalam operasi operasional perusahaan. Karena tidak mungkin bergerak dan mencapai apa yang diinginkan tanpa unsur manusia dalam bisnis, manusia sebagai sumber daya sangat esensial dalam organisasi. Sebagai bagian dari proses manajemen, sumber daya manusia berkontribusi untuk menciptakan hasil berupa barang dan jasa guna mencapai tujuan organisasi. Pemerintah dan lembaga komersial membutuhkan personel yang memiliki kompetensi, pengetahuan dan keahlian untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Karyawan adalah sumber daya paling penting dalam suatu instansi atau sektor swasta untuk mengelola sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi. Untuk menyelaraskan kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan dan pertumbuhan bisnis perusahaan,

pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efisien dan profesional di semua tingkatan organisasi. Keseimbangan inilah yang menjadi kunci kinerja organisasi agar produktif dan natural. Pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada kinerja organisasi saat ini. Personil yang sangat baik akan memberikan hasil yang baik. Hasibuan (2014:12) menyatakan bahwa pegawai adalah individu yang menawarkan jasa dan gagasan serta berhak mendapatkan bayaran dimana pekerja atau personel harus melakukan pekerjaan yang diberikan.

Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia. Mengingat banyak faktor yang terlibat dalam mengembangkan rencana kompensasi dari perspektif perusahaan dan karyawan, gaji karyawan telah muncul sebagai salah satu alat paling efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan moral mereka, serta tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan mungkin merasa tidak puas jika gaji, bonus, insentif,

tunjangan, dan tunjangan lainnya tidak sesuai dengan harapan mereka. Akibatnya, motivasi dan kepuasan karyawan dapat menurun, dan pekerja dapat menjadi lamban dalam menjalankan tugas atasannya. Karyawan juga dapat memilih untuk tidak bekerja atau berhenti bekerja untuk mengejar peluang yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

Mangkunegara (2011: 67) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian, kinerja setiap karyawan menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberlakuan remunerasi yang proporsional akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan terutama di masa pandemi COVID 19 saat ini. Karena kebutuhan ekonomi sangat tinggi selama epidemi covid ini, staf harus diberi kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Pandemi COVID-19 semakin menginfeksi masyarakat Indonesia setiap hari hingga Peraturan Pemerintah Indonesia 21 Tahun 2020

tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah diterbitkan pada 31 Maret 2020 dan Peraturan Pemerintah Menteri Kesehatan Republik Pasal 4 PP 21 Tahun 2020 menyebutkan bahwa PSBB paling sedikit harus mencakup: (1) hari libur sekolah dan hari kerja; (2) batasan beribadah; dan/atau (3) batasan publik.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah Badan Layanan Daerah Kota Bandung. Sejak awal pekerjaan menangani masalah pekerjaan telah dipercayakan, dan modifikasi telah sering dilakukan, baik dalam bentuk pelatihan baru, adaptasi atau merger. Meningkatnya beban kerja yang harus dikelola bertanggung jawab atas penyesuaian organisasi ini. Jalan R.A.A. Marta Negara No. 04 Kota Bandung adalah Dinas Tenaga Kerja. Sebagai konsekuensi dari program ini, Disnaker Kota Bandung mengubah jam kerjanya dari pukul 08.00-15.00. (WIB), dan Disnaker Kota Bandung juga wajib mematuhi peraturan pemerintah tentang PSBB dan PPKM serta bekerja dari rumah telah

ditetapkan oleh Disnaker Kota Bandung.

Tabel 1. kehadiran karyawan di Dinas tenaga kerja Kota Bandung juni 2020 – Mei 2021

No	Bulan	Persentase kehadiran
1	Juni 2020	100%
2	Juli 2020	100%
3	Agustus 2020	91%
4	September 2020	92%
5	Oktober 2020	93%
6	November 2020	94%
7	Desember 2020	96%
8	Januari 2021	100%
9	Februari 2021	96%
10	Maret 2021	86%
11	April 2021	96%
12	Mei 2021	93%

Sumber: Laporan Absensi Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kehadiran karyawan itu fluktuatif setiap bulannya. Dalam tabel terlihat adanya penurunan yang cukup jauh pada bulan februari-maret yaitu 10%. Hal ini disebabkan banyak karyawan yang mencari tambahan keuangan untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Karena kebutuhan hidup pada saat pandemi covid ini sangat tinggi mengakibatkan para karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung melakukan apa saja untuk hidup di tengah epidemi COVID-19 ini dengan cara melakukan wirausaha membuka kedai makanan atau berdagang berbagai macam

makanan ringan sampai menjual buah-buahan.

Judul yang sama membuktikan bahwa ada pengaruh antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Parameter Kebijakan Pemerintah Untuk Bekerja Dari Rumah Dan Kompensasi Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19. **Dela Irma Syarifah.** *Repo.unisadhuguna.eakademik.id*
2. ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (PT .TAKAGI SARI MULTI UTAMA). **Calvin Adam Koljaan dan Dedi Rianto Rahadi.** *The Asia Pacific Journal of Management Studie.*

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di bawah topik berdasarkan deskripsi latar belakang yang diberikan oleh penulis di atas dengan judul “Pengaruh Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.”

B. Pokok Permasalahan

Penulis akan membahas dalam penelitian ini masalah utama di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tentang kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selama pandemi COVID-19.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kompensasi terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kota Bandung pada Masa Pandemi COVID-19?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di Disnaker Kota Bandung pada masa pandemi COVID-19?
3. Bagaimana Pengaruh kompesansi terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada masa pandemi COVID-19?
4. Apa saja hambatan yang terjadi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kota Bandung pada masa pandemi COVID-19?
5. Solusi apa saja yang sudah dilakukan untuk menangani hambatan tersebut?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai di Disnaker Kota Bandung pada masa Covid-19 dan seberapa besar dampaknya.

2. Untuk melihat secara umum kinerja pegawai di Disnaker Kota Bandung selama masa wabah COVID-19.

3. Mengidentifikasi dampak gaji terhadap kinerja pegawai pada masa wabah COVID-19 Disnaker Kota Bandung.

4. Mengetahui kesulitan-kesulitan yang ada pada saat wabah di Disnaker Kota Bandung dalam kaitannya dengan remunerasi terhadap kinerja pegawai.

5. Untuk mengetahui cara mengatasi penghalang ini.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu civitas akademika untuk meningkatkan perbendaharaan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pembayaran langsung, dan untuk menciptakan penelitian yang luas dan mendalam.

Dapat menawarkan wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan masukan konseptual bagi akademisi yang tertarik untuk melakukan studi serupa di masa depan.

2. Kegunaan Praktis

Temuan penelitian ini dapat membantu dalam praktik:

a. Bagi institusi tersebut dapat dimanfaatkan sebagai masukan positif dan sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kompensasi secara langsung.

B. Bagi penulis, akan sangat membantu sebagai cara dengan membandingkan teori yang diperoleh perguruan tinggi dan praktik di lapangan, untuk melatih dan meningkatkan keahlian administrasi, khususnya yang berkaitan dengan administrasi, untuk pengalaman praktis.

C. Referensi untuk penyelidikan studi masa depan dapat dimanfaatkan oleh pembaca.

METODE

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi lapangan yang menggunakan observasi langsung dan kuesioner untuk mengumpulkan data dasar tentang item yang diteliti. Teknik tersebut digunakan untuk menilai dan mengukur tingkat kompensasi dalam kinerja arsiparis di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dengan menggunakan metodologi survei.

Sugiyono menyatakan bahwa (2015: 8) Ketika menyelidiki populasi

atau sampel tertentu, penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada ideologi positif yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan metode random sampling dan pengumpulan data melalui peralatan penelitian.

B. Operasional Variabel

Sugiyono (2014: 8) menyatakan bahwa teknik penelitian dapat dimanfaatkan untuk memudahkan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai Asosiatif untuk mendapatkan bukti empiris adanya pengaruh antara dua faktor, yaitu kompensai (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y). Data yang digunakan adalah data asli atau data dari sumber saat ini secara langsung.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki sifat dan ciri tertentu yang perlu diselidiki dan disimpulkan oleh peneliti, bukan sekelompok objek/subyek tertentu . Sampel adalah bagian dari populasi dan ciri-cirinya (Sugiyono, 2015: 118). Dalam penelitian ini terdapat

66 staff dari Disnaker Kota Bandung dan 30 staff untuk sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer terdiri dari informasi yang diperoleh baik secara langsung dari individu atau tidak langsung dari orang-orang dari sumber asli, seperti data wawancara atau temuan survei, yang sering dikumpulkan oleh peneliti. (Husein Umar 2013:42)

Data peneliti berdasarkan hasil pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber dari mana informasi itu dikumpulkan dari literatur, buku dan makalah dalam membaca, belajar dan memahami melalui media lain. (Versi Perancis Sugiyono 2012:141)

Peneliti mengumpulkan data di sini dengan menyebarkan kuesioner kepada staf di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menggunakan metode deskriptif asosiatif.

E. Teknik Analisis Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data, menurut Sugiyono (2015: 199) yang dilakukan dengan cara menjawab kuesioner terhadap sejumlah kuesioner atau pernyataan tertulis.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam bidang pengukuran, uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengukuran utama. Nilai $R_{\text{Count}} > R_{\text{Tabel}}$ kemudian menunjukkan indikator atau data valid sedangkan indikator atau data tidak valid jika $R_{\text{Count}} < R_{\text{Table}}$.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu pertanyaan bertumpu pada nilai $\alpha > R_{\text{tabel}}$, butir angket dinyatakan konsisten atau reliabel dan pertanyaan Cronbach dinyatakan tidak konsisten atau tidak dapat dipercaya, jika nilai $\alpha < R_{\text{tabel}}$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memperkirakan tingkat normalitas model regresi berdistribusi karena model regresi yang sangat baik adalah normal atau mendekati normal. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka data biasanya menyebar, dan sebaliknya, jika nilai signifikan kurang dari 0,05, data biasanya tidak menyebar, seperti namanya. Ini diwakili oleh garis diagonal yang dibentuk oleh distribusi normal, dan kontras antara garis

diagonal ini dan data residual ditunjukkan oleh garis yang ditarik di antara dua garis diagonal. Uji normalitas SPSS V.25.0 digunakan dalam pemeriksaan ini, dan pemeriksa menggunakannya untuk menentukan normalitas data.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier merupakan studi untuk menilai dan mengidentifikasi arah hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Ini adalah persamaan di bawah ini:

$$Y' = a + bX$$

5. Uji Corelasi Product Moment Pearson

Tujuan menghitung korelasi dengan menggunakan dua variabel untuk menguji adalah untuk menemukan hubungan antara keduanya. Hubungan itu adalah apakah hubungan itu baik atau buruk. Dikatakan bahwa hubungan antara X dan Y baik bila pertumbuhan/penurunan pada X biasanya bersamaan dengan kenaikan/penurunan Y. Metrik yang digunakan untuk menilai adanya hubungan kuat atau tidaknya antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r).

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diuji untuk menilai sejauh mana keterampilan kearsipan mempengaruhi kinerja pegawai. Ini adalah persamaan di bawah ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

7. Uji Hipotesis dengan Uji T dan Uji F

A. Pada uji-t, pengaruh variabel bebas (keahlian arsiparis) terhadap pengertian kompetensi arsiparis ditentukan secara individual. Pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat merupakan salah satu penanda pengembangan keterampilan arsiparis. Kata-kata uji T adalah sebagai berikut:

- 1) $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka: $H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka: $H_o : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

B. Uji F merupakan metode pengujian statistika yang dilakukan secara serentak dengan dua atau lebih objek sebagai pembanding. Uji f ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap semua variabel independen. Persyaratan uji F:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka: $H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan .
- 2) $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka: $H_o : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

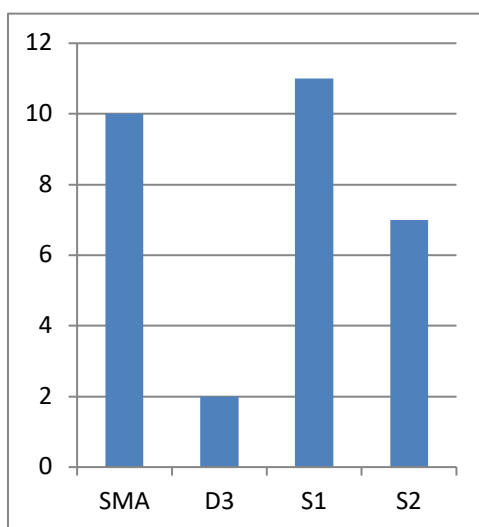
A. Hasil Penelitian

Temuan studi dan perdebatan dari penyebaran kuesioner disajikan di bagian ini dan menginformasikan mengenai tanggapan responden terhadap pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

B. Profil Responden

Para peserta dalam penelitian ini adalah Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yaitu sebanyak 30 orang dengan jenis kelamin perempuan 15 orang dan jenis kelamin laki-laki 15 orang, usia responden dengan rentan usia 20-35 adalah 10 orang, dan rentan usia 36-50 adalah 20 orang.

Diagram 1. Jumlah Karyawan berdasarkan pendidikan terakhir



1. Tanggapan Responden terhadap Variabel X

Tabel.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel X

No	Indikator	Score					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	X1	9	9	11	1	0	116	3,867
2	X2	7	13	10	0	0	117	3,900
3	X3	10	8	12	0	0	134	4,467
4	X4	8	10	12	0	0	116	3,867
5	X5	7	10	12	1	0	113	3,767
6	X6	9	10	10	1	0	117	3,900
7	X7	7	14	9	0	0	118	3,933
8	X8	8	15	7	0	0	121	4,033
9	X9	4	14	12	0	0	112	3,733

Berdasarkan tabel di atas, pada Pernyataan No. 3, "gaji yang diberikan oleh usaha sebanding dengan jam kerja" dapat diamati jumlah tanggapan pada Variabel X (Kompensasi). Jawaban maksimum rata-rata adalah 4.467. Sedangkan jawaban atas deklarasi 9 adalah: "Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawannya." Jawaban terendah rata-rata 3.733.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Y

Tabel.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Y

No	Indikator	Score					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Y1	16	12	2	0	0	134	4,467
2	Y2	7	15	8	0	0	119	3,967
3	Y3	6	14	10	0	0	116	3,867
4	Y4	13	9	8	0	0	125	4,167
5	Y5	9	13	8	0	0	121	4,033

Berdasarkan uraian tabel, dapat diamati jumlah responden terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yaitu "Saya selalu bekerja

sesuai dengan prosedur dan kualitas yang dipersyaratkan” pada pernyataan No. 1 dapat diamat.” Mendapatkan respon tertinggi yaitu rata-rata nya 4,467. Sedangkan tanggapan responden mengenai pernyataan No.3 yaitu “Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja” mendapatkan respon terendah yaitu rata-rata nya 3,867.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X

KODE PERTANYAAN	R _{TABEL}	R _{HITUNG}	HASIL
X1	705**	0,361	VALID
X2	782**	0,361	VALID
X3	796**	0,361	VALID
X4	795**	0,361	VALID
X5	653**	0,361	VALID
X6	757**	0,361	VALID
X7	541**	0,361	VALID
X8	514**	0,361	VALID
X9	539**	0,361	VALID

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan pengukuran validitas tabel diatas untuk Variabel Kompensasi menunjukan bahwa pernyataan dalam kuisisioner valid. Karena skor R_{Hitung} lebih besar dari R_{Tabel} (0,361). Sehingga pernyataan tersebut dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Y

KODE PERTANYAAN	R _{TABEL}	R _{HITUNG}	HASIL
X1	0,737**	0,361	VALID
X2	0,628**	0,361	VALID
X3	0,708**	0,361	VALID
X4	0,749**	0,361	VALID
X5	0,671**	0,361	VALID
X6	0,697**	0,361	VALID

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan pengukuran validitas pada tabel diatas untuk Variabel Kinerja Karyawan menunjukan bahwa pernyataan dalam kuisisioner valid. Karena R_{Hitung} lebih tinggi dari R_{Tabel} (0,361). Untuk menunjukan pernyataan sebagai instrumen pengukuran untuk variabel yang diselidiki investigated.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,855	9

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan tabel sebelumnya, nilai Cronbach's alpha lebih tinggi daripada R_{Tabel} (0,361). Hal ini membuat item Variabel Kompensasi menjadi penggunaan penelitian yang dapat dipercaya atau konsisten.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,590	5

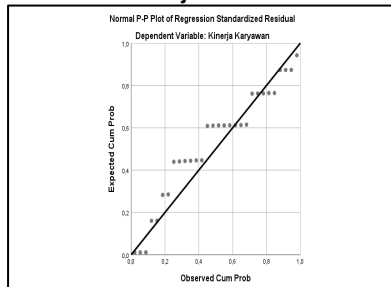
Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan tabel di atas, nilai alpha Cronbach berada di atas R_{Tabel} (0,361) yang berarti item variabel kinerja karyawan dianggap dapat dipercaya atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

A. Hasil Uji Analisis Data

1. Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot



Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan gambar ini, orang dapat mengamati bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.252	3.069		6.599	.000
Kompensasi Langsung	1.002	.097	.908	11.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai konstanta(a) adalah 20.252, sedangkan nilai kepercayaan (b/koefisien regresi):

$$Y=a + Bx$$

$$Y=20,252 + 1,002X$$

Anda dapat mengubah persamaan:

1.Konstanta 20.252 menunjukkan bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan adalah 20.252.

2. Koefisien regresi 1,002 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan naik 1,002, untuk setiap tambahan 1 nilai Kompensasi. Koefisien regresinya positif. Dampak

dari Variabel X pada Y dengan demikian positif.

3. Uji Korelasi Product Moment Pearson

Tabel 9. Uji Korelasi Product Moment Pearson

Correlations		Kompensasi Langsung	Kinerja Karyawan
Kompensasi Langsung	Pearson Correlation	1	.908 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.908 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) Kompensasi Langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,908 jika mengacu pada pedoman Sugiono (2014:250), maka Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi di Disnaker Kota Bandung dapat dikategorikan sangat kuat karena berada pada rentang (0,800-0,1000).

Untuk melihat tingkat hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada pedoman penafsiran terhadap koefisien korelasi berikut ini:

Tabel 10. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.819	2.335

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Lansung

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,825 atau 82,5% atau Koefisien Determinasi 0,825 memiliki arti bahwa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung mempengaruhi sebesar 82,5%. Sisanya yaitu sebanyak 17,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau indikator-indikator yang lain diluar kompensasi.

5. Uji Hipotesis dengan Uji T dan Uji F

A. Uji T

Tabel 12. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.252	3.069		6.599	.000
	Kompensasi Lansung	1.002	.087	.908	11.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan tabel sebelumnya. Uji-t yang dihitung adalah 11,488 dengan mean 0,000 dan derajat kebebasan = $n-2 = 30-2 = 28$ dan nilai 0,05 pada R_{tabel} adalah 1,701. Oleh karena itu, nilai $T_{Count} > R_{Tabel}$ adalah $11.488 > 1.701$, dan

signifikansi perhitungannya adalah $0,000 > 0,05$, yang dapat disimpulkan dari perhitungan ini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Uji F

Tabel 13. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.504	1	719.504	131.965	.000 ^b
	Residual	152.663	28	5.452		
	Total	872.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Lansung

Sumber. Hasil Pengolahan data 2021 dengan spss V25.0 for window

Berdasarkan tabel diatas yang menyajikan mengenai pengujian ANOVA atau Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 131,965 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{Tabel} ($df_{1,28}$) adalah sebesar 4,196 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dari nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ adalah $131,965 > 4,196$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$, dari perhitungan tersebut maka ditarik kesimpulan yaitu H_0 ditolak H_a diterima, oleh karena itu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penulis dapat memberikan kesimpulan berdasarkan perdebatan dan penelitian yang telah dilakukan:

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden mengenai kompensasi pada masa pandemi

COVID-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung adalah baik, terutama pada dimensi gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kemudian tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada masa pandemi COVID-19 adalah baik, terutama pada dimensi hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, dan komunikasi.

2. Dari analisis data yang sudah dilakukan di dapatkan hasil bahwa kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jadi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan kompensasi yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sudah berpengaruh positif dimata Karyawan.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat yaitu sebesar 82,5%. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung karena pada masa pandemi COVID-

19 semua kebutuhan ekonomi meningkat.

4. Dari hasil analisis tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa fasilitas dirasa masih kurang karena memiliki respon terendah yaitu dengan rata-rata 3,733. Untuk hasil mengenai variabel kinerja karyawan yang memiliki respon terendah adalah tentang indikator kehadiran yaitu dengan rata-rata 3,867. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas mungkin mempengaruhi kehadiran karyawan di kantor karena bagaimanapun fasilitas sangat penting untuk kenyamanan karyawan.

5. Hasil dari responden mengenai fasilitas bisa dipertimbangkan oleh perusahaan agar perusahaan tidak kehilangan karyawannya, dengan memberikan fasilitas yang layak akan membuat karyawan betah bekerja di kantor.

B. Saran

Menurut penelitian yang sudah dilakukan, penulis mencoba memberi saran agar Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung lebih memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karena temuan menunjukkan bahwa kinerja

karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaji mereka. Mengingat kebutuhan hidup di masa pandemi COVID-19, pemberian remunerasi seperti gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas kepada pekerja masih perlu mendapat perhatian lebih. Untuk mewujudkan itu semua dapat dilakukan berbagai cara seperti meningkatkan upah untuk lembur, memberikan fasilitas yang layak untuk karyawan, memberikan tunjangan yang lebih baik kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Jurnal

- Cruz, A. P. S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Teori kepustakaan. *Manajemen Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- IRMA, S. DELLA. (2021). *Pengaruh Parameter Kebijakan Pemerintah Untuk Bekerja Dari Rumah Dan Kompensasi Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19* <https://repo.unisadhuguna.eakademik.id/xmlui/handle/123456789/8>
- Koljaan, C. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(February), 42–48.

Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86–99.

SYAH, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).

B. Sumber Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Kasaka.*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempatbelas Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono, M. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Swasto, Bambang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Malang: UB Pres

Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.